

Merkmale Zukunftsmodelle

Merkmal	Valida	Priora	Activa	Flexa
Ziele	Förderung der Gesundheit im Alter, Senkung der Kosten für Fehltage und für Reintegrationsfälle	Förderung der Gesundheit im Alter, Senkung der Kosten für Fehltage und für Reintegrationsfälle	Erhalt Know-How, schrittweiser Übergang in die Pension	Erhöhung der Zeitautonomie, bessere Vereinbarkeit zwischen den Lebensbereichen
Anspruchsberechtigung	Dieses Modell ist für Berufsgruppen mit hohen Belastungen und tiefem Lohnniveau – dies sind ca. 5'000 Mitarbeitende.	Von diesem Modell profitieren Mitarbeitende mit hohen Belastungen oder tiefem Lohnniveau – dies betrifft ca. 10'000 Personen.	Dieses Modell ist für alle Mitarbeitenden nach GAV oder OR (HE1/HE2), welche das 60. Altersjahr vollendet haben, offen – ausser für Validamitarbeitende.	Dieses Modell steht grundsätzlich allen Mitarbeitenden offen.
Bewilligung	Der Bezug erfolgt auf Antrag durch den Mitarbeitenden. Bei einer Beschäftigungsgradreduktion im Zusammenhang mit einem Teilbezug ist das Einverständnis des Vorgesetzten notwendig – bei Nichteinigung ist die nächst höhere Stelle und HR miteinzubeziehen.	Mitarbeitende im Geltungsbereich dieses Modelles profitieren automatisch davon, wenn sie eine Überbrückungsrente beziehen.	Der Bezug erfolgt im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Mitarbeitendem, Vorgesetztem und der nächst höheren Stelle. Kommt es zu keiner Einigung, kann das Modell nicht angewendet werden.	Der Bezug muss durch den Vorgesetzten bewilligt werden. Wenn der Bezug im gewünschten Jahr aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, dann muss der Bezug im darauf folgenden Jahr gewährt werden. Der Bezug von Flexa-Guthaben ist insbesondere in den operativen Bereichen betreffend Zeitpunkt und Dauer zu koordinieren und organisieren. Daran ändert auch der grundsätzliche Anspruch des Mitarbeitenden nichts.
Inhalt	Mitarbeitende in diesem Modell können ab Alter 60 einen vollständigen oder teilweisen Vorruhestand wählen. Während dem Vorruhestand erhalten sie eine Lohnersatzleistung.	Für Mitarbeitende in diesem Modell finanziert die SBB frühestens drei Jahre vor dem ordentlichen Pensionierungsalter die Überbrückungspension der Pensionskasse SBB zu 80% anstatt zu 20%.	Das Modell ermöglicht eine Senkung des Beschäftigungsgrads vor dem ordentlichen Pensionierungsalter und eine Verlängerung der Tätigkeit darüber hinaus.	Mitarbeitende können auf freiwilliger Basis gewisse Zeit- oder Geldelemente ansparen. Die angesparten Stunden können sie zu einem späteren Zeitpunkt als Langzeiturlaub von 4 – 12 Wochen oder einer Beschäftigungsgradreduktion von mindestens drei Monaten beziehen. Das Modell ist ein Lebensarbeitszeit- und kein Pensionierungsmodell.
Ausschluss	Nicht unterstellt sind Mitarbeitende: - mit befristeten Arbeitsverträgen - im Stundenlohn - Mitarbeitende, welche aufgrund ihres Alters nie in den Genuss von Leistungen kommen	Nicht von diesem Modell profitieren können: - Mitarbeitende ausserhalb des definierten Geltungsbereiches. - Mitarbeitende mit befristeten Arbeitsverträgen. - Mitarbeitende im Stundenlohn.	Von diesem Modell können alle Mitarbeitenden, ausser Mitarbeitende aus dem Geltungsbereich Validamitarbeitende	Nicht profitieren können folgende Mitarbeitende: - Mitarbeitende mit einem befristeten Einzelarbeitsvertrag - Mitarbeitende im Stundenlohn - Mitarbeitende mit Arbeitsverträgen gemäss GAV Anhang 1 «Besondere Personalgruppen», Ziffer 2 [Mitarbeitende in Zweitausbildung; Praktikantinnen und Praktikanten; Studierende; Mittelschülerinnen und Mittelschüler zur Aushilfe; Reiseleiterinnen und Reiseleiter; Personal mit eingeschränkter Leistungsfähigkeit; beschäftigte Rentenbezügerinnen und Rentenbezüger; Hausangestellte; Küchenpersonal]
Bedingungen	Mitarbeitende können vom Modell profitieren, wenn sie kumulativ: - das 60. Altersjahr vollendet haben, - das gesetzliche AHV-Alter noch nicht erreicht haben, - während mindestens 15 Jahren innerhalb der letzten 20 Jahre im Geltungsbereich gearbeitet haben, - zum Zeitpunkt der Inanspruchnahme im Umfang des bisherigen Arbeitsverhältnisses arbeitsfähig sind und - unmittelbar vor dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme im Geltungsbereich gearbeitet haben.	Mitarbeitende können vom Modell profitieren, wenn sie kumulativ: - drei Jahre vor dem ordentlichen Pensionierungsalter gemäss AHVGesetz stehen, - das ordentliche Pensionierungsalter noch nicht erreicht haben, - während mindestens 15 Jahren innerhalb der letzten 20 Jahre bei der Arbeitgeberin beschäftigt waren und - in den letzten 5 Jahren ununterbrochen im Geltungsbereich beschäftigt sind.	- Der Vertragsabschluss muss im gegenseitigen Einvernehmen erfolgen und der Nutzen sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber vorhanden sein. - Der Vertragsabschluss erfolgt zwischen dem 60. und 65. Altersjahr.	- Das Ansparen von Flexa-Guthaben ist ein freiwilliger Entscheid des Mitarbeitenden und bedarf keiner Zustimmung der Führungskraft. - Bezug von Guthaben kann von der Führungskraft nicht angeordnet werden. - Das Guthaben für die gewünschte Bezugsform und -dauer muss zum Zeitpunkt des Gesuches vorhanden sein. - Es können maximal 3000 Flexa-Stunden angespart werden.
Ansparen / Finanzierung	Das Modell wird durch Beiträge der SBB (2.5%) und der Mitarbeitenden dieser Berufsgruppen (1%) finanziert und basiert auf Solidarität zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitenden.			Es gibt folgende Ansparelemente für das persönliche Konto: - Bis max. 100 Stunden der Jahresarbeitszeit - Übergesetzliche Ferienguthaben - Treueprämien - Sonntags- und Nachtzulagen - 50% oder 100% des 13. Monatslohn - 5% oder 10% des Jahreslohns - 25% oder 50% der Leistungs- und Erfolgsprämie Eine Stunde bleibt eine Stunde!